BAB 5
RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 PENGENALAN


Melalui penyelidikan ini, secara tidak langsung penyelidik dapat mengetahui situasi sebenar kehidupan golongan yang bekerja sebagai "operator pengeluaran". Di OMB, mereka bekerja mengikut syif dan setiap syif adalah selama 8 jam. Setiap 4 jam mereka diberi rehat selama lebih kurang 45 minit. Suasana tempat kerja yang berhawa dingin memberi keselesaan kepada para pekerja untuk melakukan tugas mereka dengan baik.

Selain itu, OMB juga menyarankan para pekerjanya supaya memakai pakaian seragam syarikat sewaktu bekerja. Disebabkan kerja-kerja operator pengeluaran di OMB melibatkan komponen-komponen kecil, maka para pekerja bekerja secara bersendirian dengan menggunakan alat-alat canggih seperti mikroskop dan
sebagainya. Ini kerana kerja mereka memerlukan ketelitian mereka untuk mengurangkan kerosakan dan kecacatan produk.

5.2 TAHAP STRESS RESPONDEN

Daripada kajian ini, didapati bahawa 34.9% responden berada pada tahap stress tinggi dan 65.1% responden pula berada pada tahap stress rendah. Responden yang mengalami tahap stress tinggi ini terdiri daripada mereka yang masih bujang dan tempoh perkhidmatan mereka sekitar setahun hingga 9 tahun. Manakala dari segi umur pula, jumlah responden yang mengalami tahap stress tinggi bagi sekitar 20 hingga 29 tahun adalah sama jumlahnya dengan responden yang berumur sekitar 30 hingga 39 tahun iaitu masing-masing seramai 13 orang mengikut peringkat umur masing-masing. Manakala bagi responden yang mengalami tahap stress rendah sekitar umur 20 hingga 29 tahun pula ialah seramai 34 orang berbanding 11 orang bagi responden yang berumur sekitar 30 hingga 39 tahun.


Walaupun tahap stress responden kurang membimbangkan, namun ianya tidak boleh dibiarkan begitu sahaja tanpa tindakan susulan untuk membaik keadaan ini.
Tahap stress rendah ini mungkin disebabkan kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini bekerja mengikut giliran kerja normal. Ini secara tidak langsung kurang mendedahkan mereka kepada gejala stress kerja.

5.3 MEKANISME DAYA TINDAK RESPONDEN

Hasil kajian menunjukkan bahawa hampir 80% responden mempunyai mekanisme daya tindak positif dan 20% responden mempunyai mekanisme daya tindak negatif. Ini adalah agak konsisten dengan responden yang mengalami tahap stress tinggi adalah sebanyak 34.9% sahaja berbanding 65.1% responden yang mengalami tahap stress rendah. Hubungan antara tahap stress dengan mekanisme daya tindak juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua-duanya.

Fenomena yang wujud ini bertepatan dengan pernyataan dan persetujuan di kalangan para sarjana dan ahli psikologi yang menyatakan bahawa mekanisme daya tindak adalah merujuk kepada keadaan mengawal atau menguasai ancaman, pemudaran atau cabaran yang dialami oleh seseorang individu. Ini kerana hubungan pemilihan di antara mekanisme daya tindak dan simptom-simptom stress adalah kompleks; dan pada kebiasaannya mekanisme daya tindak boleh membawa kepada hasil yang positif seperti kebimbangan yang rendah, kepuasan kerja yang tinggi dan berhajat untuk kekal di dalam organisasi.

Walaupun kebanyakan responden kajian ini mempunyai mekanisme daya tindak yang positif, namun ianya tidak harus dipandang ringan oleh pihak pengurusan

---


Oleh itu adalah menjadi peranan pihak pengurusan syarikat untuk mengambil inisiatif bagi mengatasi masalah ini dan bukannya membiarkannya begitu sahaja kepada para pekerja untuk mengatasi masalah stress ini sendiri.

5.4 JENIS PERSONALITI RESPONDEN

Keputusan penyelidikan menunjukkan bahawa kebanyakan responden tergolong dalam personaliti jenis A iaitu golongan mereka yang mudah terdedah dengan gejala stress sebanyak 56% dan selebihnya terdiri daripada personaliti jenis B iaitu golongan yang tidak mudah terdedah dengan gejala stress sebanyak 44%.

Kajian ini juga menunjukkan bahawa daripada keseluruhan responden yang terlibat dalam kajian ini kebanyakan yang tergolong dalam jenis personaliti A adalah mereka yang berumur sekitar 20 hingga 29 tahun iaitu seramai 28 orang (35.0%) berbanding mereka yang tergolong dalam jenis personaliti B pada peringkat umur

yang sama iaitu seramai 19 orang (23.8%). Namun bagi responden yang berumur sekitar 30 hingga 39 tahun, seramai 11 orang responden tergolong dalam jenis personaliti A iaitu 13.8% dan bagi responden yang berada pada peringkat umur sama tetapi tergolong dalam personaliti jenis B pula seramai 13 orang iaitu 16.3%. Perbezaan antara keduanya amat kecil iaitu hanya sebanyak 2.5% sahaja.

Hasil kajian ini bertepatan dengan kriteria personaliti jenis A yang kuat dan rajin bekerja, tidak mudah mengalah kepada kesukaran dan akan bersungguh-sungguh menunaikan tanggungjawab mereka dengan sebaik mungkin. Kedudukan yang mereka capai tidak akan memberi kepuasan kepada mereka kerana mereka akan cuba mendapatkan kedudukan yang lebih baik daripada apa yang telah dicapai sekarang. Selain itu, mereka juga dikenalpasti sebagai golongan yang sentiasa berfikir ke hadapan. Hal ini mungkin ada kaitannya dengan umur responden kajian ini yang masih muda iaitu sekitar 20 hingga 29 tahun serta mempunyai semangat kerja yang tinggi bagi memperbaiki taraf hidup serta mencapai matlamat hidup mereka. Disebabkan kriteria golongan personaliti jenis A yang sangat kuat bekerja dan sering ketagihan kerja, ini akan mendorong mereka mengalami stress kerja dengan lebih mudah. Ini kerana golongan ini adalah golongan yang lebih cepat menjadi mangsa stress tempat kerja.

Manakala bagi personaliti jenis B pula, mereka dikategorikan sebagai golongan happy go lucky, tidak gemar bersaing untuk maju, tidak kisah dengan

---

62 Rahmat Haroun (1992), op.cit., hlm. 54.
63 Ibid, hlm. 55.
ketepatan waktu dan mereka melakukan kerja dengan agak perlahan dan teratur.\textsuperscript{64}

Golongan berpersonaliti jenis B adalah golongan yang tidak banyak memikirkan tentang kerjanya, sebaliknya aktiviti pejabat diseimbangkan dengan aktiviti sosial. Inilah yang menyebabkan golongan ini jarang merasa tertekan dengan kerja-kerja mereka dan mudah terhindar daripada stress.

5.5 IMPLIKASI KAJIAN

Terdapat beberapa implikasi kajian yang perlu diberikan perhatian oleh pihak pengurusan agar masalah stress kerja di kalangan pekerja dapat dikurangkan. Terdapat banyak organisasi yang tidak mengambil berat tentang masalah stress kerja di kalangan para pekerja sebaliknya lebih mementingkan keuntungan dan hasil semata-mata. Hasil kajian mendapati bahawa seramai 30 orang (34.9\%) daripada 86 orang responden telah mengalami tahap stress kerja tinggi. Ini menunjukkan bahawa pihak pengurusan perlu bertindak segera untuk merancang beberapa program jangka pendek dan panjang bagi mengatasi masalah stress kerja yang dialami oleh para pekerja mereka.

Selain itu, aspek-aspek keperluan dan kepuasan kerja perlu dilihat secara positif agar ia dapat membantu para pekerja mempertingkatkan motivasi dan produktiviti. Sekiranya stress kerja tidak dapat dimanipulasi oleh individu ataupun pihak organisasi ke arah positif sudah tentu stress akan menurunkan produktiviti, menyebabkan keletihan dan burnout di kalangan para pekerja. Hasil kajian ini mendapati bahawa 62.8\% responden memberi jawapan negatif terhadap kenyataan

\textsuperscript{64} Ibid, hlm 54.
'pihak atasan sering mengambil berat terhadap para pekerjanya' berbanding 37.2% responden yang memberi jawapan positif. Ini menunjukkan bahawa, para pekerja merasakan pihak majikan tidak mengambil berat terhadap diri mereka.

Manakala bagi kenyataan 'saya mendapat sokongan daripada pihak atasan', hasil kajian menunjukkan 71.0% responden memberikan jawapan negatif berbanding 29.0% yang memberikan jawapan positif. Bagi kenyataan 'komunikasi antara pekerja dan penyelia adalah lemah' pula, 48.9% responden bersetuju dengan kenyataan tersebut berbanding 21.0% responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan tersebut. Manakala 30.2% responden pula memberikan jawapan tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa wujud hubungan yang kurang baik atau 'renggang' antara pihak pengurusan dengan para pekerja.

5.6 CADANGAN-CADANGAN KEPADA MASALAH YANG WUJUD

5.6.1 Mengadakan Kursus Menangani Stress

Pihak pengurusan perlu mengadakan kursus untuk menangani stress di kalangan pekerja kerana pendedahan kursus seperti ini adalah amat perlu. Sekiranya seseorang itu mengetahui dan memahami tentang cara-cara menangani stress maka individu berkenaan akan dapat mengimbangi apa juga bentuk stress kerja yang dialami dan membolehkan individu tersebut lebih bersedia untuk menghadapi atau melawan stress.

5.6.2 Memahami Masalah Stress Kerja

Stress kerja adalah satu persoalan yang subjektif, oleh itu adalah sukar bagi seseorang pekerja untuk memahami permasalahan sebenar atau situasi stress kerja dan kesan-kesan yang mungkin timbul akibat daripada stress tersebut. Para pekerja selalunya tidak menyedari bila mereka mengalami stress kerja dan hanya menyedarinya apabila tahap stress mereka berada pada peringkat yang merbahaya.

Bagi mengatasi masalah stress agar ia tidak berada pada tahap yang serius atau merbahaya, pihak pengurusan perlulah memberi maklumat kepada para pekerja tentang masalah stress, simptom-simptom stress, faktor-faktor penyebab dan kesan-kesan yang bakal dihadapi. Maklumat ini penting agar para pekerja dapat memahami senario stress dengan lebih jelas lagi. Dengan memahami masalah stress dan kesan-kesannya, seseorang pekerja akan lebih mudah mengenal akan sebab-sebab stress kerja dan lebih bersedia menghadapinya di masa depan.65

5.6.3 Meningkatkan Perhubungan Sosial Antara Pihak Pengurusan Dengan Pekerja

Daripada hasil kajian yang diperolehi, kebanyakkan responden tidak berpuas hati dengan corak pengurusan yang tidak memberi sokongan dan mengambil berat terhadap para pekerja serta amalan komunikasi yang lemah di antara penyelia dengan para pekerja. Ini menyebabkan para pekerja tidak dapat menyuarakan sebarang masalah atas kemusuylan terhadap pihak atasan. Sekiranya perkara ini tidak diambil perhatian oleh pihak pengurusan OMB, ia akan melahirkan suasana kerja yang tidak mesra dan menarik di OMB.

Oleh itu, pihak pengurusan harus menitik beratkan hubungan interpersonal antara golongan pihak pengurusan dengan para pekerja. Hubungan interpersonal boleh dilakukan di setiap bahagian dengan cara mengadakan sudut maklumat untuk memberi ucapan tahniah, hari jadi, ulangtahun perkahwinan, mempamerkan nama pekerja yang cemerlang dan produktif dan sebagainya. Ini secara tidak langsung mengeratkan hubungan antara kedua-dua pihak.

5.6.4 Melaksanakan Program Pengawalan Stress

Pihak pengurusan juga adalah wajar untuk melaksanakan program Pengawalan Stress agar dapat membantu para pekerja yang mempunyai risiko tinggi dan mudah terdedah kepada stress kerja terutamanya bagi mereka yang mempunyai personaliti jenis A. Pelaksanaan program ini secara tidak langsung akan memudahkan mereka untuk berdepan dengan masalah stress sekiranya berlaku terhadap diri mereka sendiri.
5.6.5 Mengamalkan Job Rotation

Dari aspek kerja pula, pihak pengurusan juga boleh mengurangkan tahap stress kerja dengan cara mengenalpasti pekerja yang telah terlalu lama bekerja dan kerap melakukan tugas yang sama serta menunjukkan prestasi yang mula menurun. Jika ini berlaku, mereka boleh diberikan tugas yang berlainan atau ditukar ke bahagian operasi lain umpamanya melalui job rotation.

5.6.6 Mewujudkan Persekitaran Kerja Yang Sihat

Daripada hasil kajian tahap kepuasan kerja mendapati bahawa responden tidak berpuashati dengan amalan komunikasi antara penyelia dengan pekerja dan sikap pihak organisasi yang kurang mengambil berat dan memberi sokongan terhadap para pekerja. Oleh yang demikian, pihak pengurusan perlu mewujudkan persekitaran kerja yang sihat dan selamat. Konsep “Kaizen” yang banyak diamalkan oleh syarikat dan organisasi pastinya tidak berjaya sekiranya pertimbangan dari aspek hubungan kemanusiaan tidak diambilkira oleh pihak majikan.66

5.6.7 Mengamalkan Budaya Kerja Cemerlang

Budaya kerja yang baik dan cemerlang perlu diterapkan oleh pihak pengurusan kepada para pekerja, agar dapat mewujudkan suasana hubungan yang harmoni di antara pihak pengurusan dengan para pekerja. Ini bermakna, saluran komunikasi maklumat untuk para pekerja mengutarakkan pendapat, pandangan, cadangan dan

66 Maarof Sabran (1996), op.cit, hlm 122.
rintihan yang dihadapi perlu disediakan oleh pihak pengurusan agar dapat membantu para pekerja mengurangkan stress yang dialami.

5.7 RUMUSAN

Pada keseluruhannya, penemuan di dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara mekanisme daya tindak dengan tahap stress responden. Selain itu, kajian juga mendapati bahawa wujudnya hubungan yang signifikan di antara mekanisme daya tindak dengan jantina responden. Manakala bagi jenis personaliti pula menunjukkan bahawa faktor tempoh perkhidmatan mempengaruhi jenis personaliti responden. Ini kerana keputusan kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua-duanya.

Secara umumnya, dapan kajian telah menunjukkan bahawa, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap stress dengan jenis personaliti responden yang dikaji dan begitu juga dengan hipotesis-hipotesis alternatif yang lain; secara tidak langsung hasil kajian ini berbeza dengan penemuan beberapa kajian yang telah dijalankan oleh para pengkaji lain.